Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Chad A. Wildman,

plaignant,

et

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),

intimé,

et

CEVA Logistics Canada ULC,

employeur.

Dossier du Conseil : 29709-C
Référence neutre : 2014 CCRI **725**
Le 29 avril 2014

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M. Patric F. Whyte, Vice-président, et de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres. Une audience a été tenue les 14 et 15 janvier 2014.

Ont comparu

M. Chad Wildman, en son propre nom et assisté de M^me^ Tanya Wildman;

M. Keith Osborne, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (maintenant connu sous le nom d'Unifor);

M^e^ Neal B. Sommer, pour CEVA Logistics Canada ULC.

Canada

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M. Patric F. Whyte, Vice-président.

I. Nature de la plainte

[1] M. Chad Wildman (le plaignant) travaillait pour CEVA Logistics Canada ULC (l'employeur ou CEVA) au moment où il a été congédié, et il était régi par une convention collective conclue entre CEVA et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (maintenant connu sous le nom d'Unifor) (TCA ou le syndicat).

[2] Le 19 novembre 2012, le Conseil a reçu une plainte de la part du plaignant dans laquelle ce dernier allègue que le syndicat a manqué au devoir de représentation juste (DRJ) auquel il est tenu envers lui et qu'il a, par conséquent, enfreint l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*).

[3] Le plaignant a aussi déposé une plainte en vertu de la *Partie II – Santé et sécurité au travail* (la partie II) du *Code*, dans laquelle il allègue que CEVA lui a imposé une mesure disciplinaire et l'a ensuite congédié parce qu'il avait soulevé des préoccupations en matière de sécurité.

II. Décisions antérieures

[4] Dans *Wildman*, 2013 CCRI LD 3007 (LD 3007), un banc du Conseil constitué de membres différents a établi que certaines parties des plaintes de M. Wildman étaient irrecevables. Le Conseil a examiné attentivement les observations de M. Wildman et est convaincu que les plaintes de ce dernier portant sur des événements ayant eu lieu au printemps 2012 sont irrecevables. Le Conseil reconnaît que la plainte portant sur les circonstances ayant entouré le congédiement de M. Wildman en octobre 2012 est recevable. La conclusion du Conseil s'applique aux plaintes déposées en vertu des parties I et II.

Le Conseil a examiné attentivement les observations de M. Wildman et est convaincu que les plaintes de ce dernier portant sur des événements ayant eu lieu au printemps 2012 sont irrecevables. Le Conseil reconnaît que la plainte portant sur les circonstances ayant entouré le congédiement de M. Wildman en octobre 2012 est recevable. La conclusion du Conseil s'applique aux plaintes déposées en vertu des parties I et II.

(page 5)

[5] Cependant, le Conseil a reporté l'audition des parties recevables des plaintes pendant qu'une procédure similaire était en cours devant la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO). Le Conseil a néanmoins orienté les parties quant à la nature de la procédure relative au DRJ dans le cas où l'affaire serait instruite.

[6] Après la fin de la procédure devant la CRTO, le Conseil a établi, dans *Wildman*, 2013 CCRI LD 3044 (LD 3044), la démarche qu'il allait suivre pour traiter les deux plaintes. Le Conseil a de nouveau rappelé aux parties la nature de la procédure relative au DRJ et la nature précise de la question qu'il devait trancher.

[7] Dans *Wildman*, 2013 CCRI LD 3129 (LD 3129), le présent banc du Conseil a examiné la plainte déposée par le plaignant en vertu de la partie II et l'a finalement rejetée.

[8] Par conséquent, la présente décision porte uniquement sur la plainte de manquement au DRJ, plus précisément sur l'allégation selon laquelle le syndicat a manqué au DRJ auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code* dans la façon dont il a traité le grief de congédiement du plaignant.

III. Contexte et faits

[9] Les faits concernant les événements qui ont précipité le congédiement du plaignant sont décrits dans la LD 3129, et il n'est pas nécessaire de les répéter en l'espèce.

[10] Voici un résumé des faits qui ressortent des observations écrites des parties et de la preuve présentée à l'audience et qui sont pertinents pour trancher la présente plainte.

[11] Au début de l'audience, le plaignant a informé le Conseil qu'il n'avait pas les moyens de présenter des témoins et que, par conséquent, il serait le seul à témoigner dans son affaire.

[12] Dans son témoignage, le plaignant a indiqué qu'il avait refusé de rencontrer l'employeur et le syndicat au quart de nuit du 11 au 12 octobre 2012 parce qu'il craignait pour sa santé et sa sécurité. Il a affirmé qu'il s'était plaint du sentiment de vulnérabilité et de danger qu'il ressentait à son lieu de travail, mais que personne ne l'avait écouté. Il a aussi affirmé qu'il a été laissé dans l'ignorance la plus totale pour ce qui est de son grief, qu'il n'a pas été inclus dans la procédure de règlement des griefs, et qu'il n'a pas eu l'occasion de présenter des documents au syndicat

pour expliquer ses préoccupations concernant sa santé et sa sécurité et le rôle que celles-ci ont joué dans les événements qui ont mené à son congédiement.

[13] À l'audience, le syndicat a fait entendre trois témoins, dont le premier était M. Keith Buckingham, représentant syndical. Dans son témoignage, M. Buckingham a indiqué qu'il a présenté un grief de congédiement au nom du plaignant. Il a aussi indiqué qu'il a pris part à plusieurs réunions, mais que l'employeur n'allait pas revenir sur sa décision concernant le congédiement. M. Buckingham n'a pas été invité à fournir des précisions sur le moment où ces réunions ont eu lieu et avec qui, et il n'a d'ailleurs donné aucune explication à cet égard.

[14] En contre-interrogatoire, M. Buckingham a admis qu'il a présenté un grief de congédiement et qu'il a ensuite passé le dossier au président du syndicat sur place. Il a aussi admis qu'il n'avait obtenu aucun renseignement du plaignant concernant son congédiement, pas plus qu'il n'avait essayé de le contacter par courriel, par téléphone ou par la poste. Il a indiqué que le plaignant refusait de lui parler. Il a aussi admis qu'il n'avait pas été informé des demandes du plaignant à l'égard des services d'un représentant de santé et de sécurité au cours des événements qui ont mené à son congédiement.

[15] Le syndicat a ensuite fait comparaître M. Bobby McBride, représentant syndical suppléant. Dans son témoignage, M. McBride a indiqué que, après que le plaignant eut été congédié, il lui a dit qu'il ferait enquête sur la question; il l'a ensuite appelé le 12 octobre 2012 pour lui assurer qu'un grief serait présenté. Il a affirmé qu'il a dit au plaignant qu'il ne serait pas oublié, et il lui a conseillé de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. Il a aussi indiqué dans son témoignage qu'il a tenté en vain de joindre le plaignant par téléphone à la fin d'octobre et qu'il a ensuite reçu un appel d'une femme non identifiée qui lui a dit de ne plus appeler à ce numéro.

[16] En contre-interrogatoire, M. McBride a admis qu'il n'avait pas rappelé le plaignant après que la femme lui eut dit de ne plus appeler à ce numéro, pas plus qu'il n'avait essayé de le contacter par courriel ou par la poste. M. McBride a plutôt dit ceci : « Vous aviez mon numéro, vous pouviez m'appeler » (traduction). Il a aussi indiqué que rien ne l'obligeait à informer officiellement le plaignant à propos de son grief. En réponse à la question de savoir s'il était tenu de faire un suivi, M. McBride a indiqué qu'il examine toujours les faits, mais que la femme non

identifiée lui avait dit de ne plus contacter le plaignant. Lorsqu'on lui a demandé si c'était lui ou M. Buckingham qui avait présenté le grief, M. McBride a répondu que c'était M. Buckingham qui l'avait présenté, mais qu'ils étaient « tous les deux parfaitement au courant de ce qui s'était passé » (traduction). Cependant, en réponse à des questions complémentaires, M. McBride a admis qu'il n'était pas au courant des préoccupations du plaignant concernant sa santé et sa sécurité ou du fait qu'il avait demandé qu'un représentant de santé et de sécurité soit présent le soir de son congédiement.

[17] Enfin, le syndicat a fait comparaître M^me^ Wendy Gray, représentante du syndicat en matière de santé et de sécurité à l'époque. Le témoignage de M^me^ Gray a porté en grande partie sur des événements ou des discussions qui ont eu lieu dans les jours ayant précédé le congédiement du plaignant et qui ne sont pas pertinents au regard de la question à trancher en l'espèce, bien qu'ils puissent être pertinents au regard du bien-fondé du grief du plaignant.

[18] En contre-interrogatoire, M^me^ Gray a mentionné que, le soir où le plaignant a été congédié, M. Jim Anderson, chef des opérations de quart, et M. Buckingham cherchaient le plaignant dans l'entrepôt après qu'il eut refusé de les rencontrer. Le plaignant lui avait dit qu'il ne voulait pas être seul avec aucun des deux et qu'il ne se sentait pas en sécurité en leur présence.

IV. Position des parties

A. Le plaignant

[19] Le Conseil a examiné minutieusement les observations formulées par écrit et de vive voix par le plaignant, et il en a dégagé ce qui suit.

[20] Le plaignant allègue que le syndicat n'a pas mené d'enquête en bonne et due forme sur les faits relatifs à son congédiement. Il allègue aussi que le syndicat ne lui a fourni aucun élément de preuve démontrant qu'il avait présenté un grief en son nom, pas plus qu'il ne lui a donné l'occasion de présenter sa version des faits ou des circonstances ayant mené à son congédiement, que ce soit au syndicat ou dans le cadre d'une réunion du comité des griefs avec le syndicat et l'employeur.

[21] Le plaignant affirme que le syndicat ne lui a fourni aucun élément de preuve démontrant qu'il a tenté de faire réduire sa sanction auprès de l'employeur. Le plaignant allègue que le syndicat n'a ni demandé ni obtenu d'avis juridique avant de décider de ne pas donner suite à son grief. Le plaignant allègue aussi que le syndicat a agi de mauvaise foi en ne communiquant avec lui d'aucune manière pour lui parler de son affaire.

[22] À titre de redressement, le plaignant sollicite :

- la réintégration dans son emploi initial au quai A;
- une indemnisation pour pertes salariales, y compris pour des heures supplémentaires;
- une indemnisation pour blessure et souffrances indues;
- le retrait de la suspension de trois jours et du congédiement de son dossier d'employé;
- des mesures disciplinaires contre MM. Bate et Anderson ou leur congédiement;
- le retrait de M. Buckingham à titre de représentant syndical;
- une ordonnance enjoignant à l'employeur et au syndicat de mettre en œuvre et de maintenir en place une politique et des procédures;
- une ordonnance lui permettant de nommer un procureur de son choix pour le représenter à l'arbitrage et enjoignant au syndicat d'assumer les honoraires de ce procureur.

B. Le syndicat

[23] Le syndicat conteste les allégations de conduite arbitraire, affirmant que des représentants syndicaux sur place, notamment M. Buckingham, M. McBride, M^{me} Gray et le président, M. Kurt Hinchey, ont mené une enquête exhaustive. Il est d'avis que la procédure de règlement des griefs a été suivie conformément à la convention collective conclue entre le TCA et CEVA.

[24] Le syndicat estime que ses représentants ont exercé une diligence raisonnable dans la façon dont ils ont abordé la situation et qu'ils n'ont pas agi de manière discriminatoire envers le plaignant. Il allègue que le plaignant a rencontré le président de la section locale 222, M. Chris Buckley, pour présenter sa version des faits le lendemain de son congédiement. M. Buckley a ensuite communiqué avec le président du syndicat sur place pour s'assurer que le grief était soumis à la procédure de règlement des griefs.

[25] Le syndicat est d'avis que le plaignant s'était déjà vu imposer des mesures disciplinaires à deux occasions avant que ne survienne l'incident ayant donné lieu à son congédiement, et qu'il a été congédié en raison des gestes qu'il a posés après le troisième incident. Le syndicat affirme

que, après avoir parlé à différents membres du comité, il a conclu qu'il n'avait aucune chance d'avoir gain de cause à l'arbitrage et a retiré le grief en janvier 2013.

[26] Le syndicat affirme qu'il n'a pas agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi et qu'il n'a pas enfreint l'article 37 du *Code*.

[27] Le syndicat demande au Conseil de rejeter la plainte.

C. L'employeur

[28] L'employeur ne s'est prononcé sur les questions en litige qu'à l'audience, au cours de laquelle le procureur a fait valoir que l'employeur n'était pas visé par la plainte et qu'il était là uniquement pour discuter des mesures de redressement.

[29] Selon l'employeur, étant donné que le plaignant avait déposé sa plainte avant le règlement définitif de son grief et qu'il n'a pas soulevé la question du retrait de son grief dans son témoignage, il n'a droit à aucune mesure de redressement concernant la décision ultime prise par le syndicat à l'égard du grief.

[30] L'employeur ne devrait pas être tenu responsable des dommages-intérêts accordés par un arbitre pour la période allant de la date du retrait, soit le 10 janvier 2013, jusqu'au début de l'audience d'arbitrage, et il se fonde sur la décision qu'a rendue le Conseil dans *Société canadienne des postes*, 2010 CCRI 558, pour ce qui est de la méthode qu'il convient d'employer afin de répartir la responsabilité.

V. Analyse et décision

[31] Dans la LD 3044, le Conseil a demandé explicitement au syndicat d'expliquer, au moyen de renseignements détaillés comme des documents, la procédure qu'il a suivie lorsqu'il a décidé de ne pas renvoyer le grief du plaignant à l'arbitrage pour contester son congédiement :

> De façon similaire, le Conseil donnera au TCA l'occasion **d'expliquer dans le détail la procédure qu'il a suivie lorsqu'il a décidé de ne pas renvoyer le grief de M. Wildman à l'arbitrage**. Les observations portent principalement sur les événements survenus en octobre 2012 et par la suite, compte tenu de la décision du Conseil selon laquelle toute plainte relative aux événements survenus en avril et en mai 2012 est irrecevable.

> Dans Wildman 3007, le Conseil a renvoyé les parties à la décision qu'il a rendue dans *Singh*, 2012 CCRI 639, dans laquelle il explique la portée d'une plainte de manquement au DRJ et le rôle du Conseil. **Le Conseil doit savoir, grâce à des renseignements détaillés comme des documents, quelle procédure le TCA a suivie pour décider de ne pas contester le congédiement de M. Wildman.**

[32] À ce titre, le Conseil ne souscrit pas à l'argument de l'employeur selon lequel le Conseil n'a pas été saisi en bonne et due forme de la question relative au retrait du grief du plaignant. Le Conseil doit plutôt trancher la question de savoir si le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en ne renvoyant pas le grief de congédiement du plaignant à l'arbitrage.

[33] Le syndicat n'a pas fourni au Conseil de renseignements détaillés ou documents de ce genre à l'audience. Le Conseil conclut que le syndicat a manqué au devoir auquel il est tenu pour les motifs exposés ci-après.

[34] L'article 37 du *Code* est ainsi libellé :

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[35] Le Conseil a décrit la nature du DRJ dans *Blakely*, 2003 CCRI 241, au paragraphe 36 :

> [36] Les syndicats ont une très grande marge de manoeuvre dans leurs activités. L'article 37 du *Code* ne donne pas aux membres d'une unité de négociation le droit intrinsèque de faire renvoyer un grief à l'arbitrage. Cette décision est du ressort exclusif de l'agent négociateur, **pourvu qu'il la prenne d'une manière qui n'est pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi**. Quand le Conseil est saisi d'une plainte contre un syndicat, il se doit de déterminer si celui-ci s'est penché sur la question, l'a étudiée à fond et, en définitive, s'il l'a traitée conformément aux exigences de l'article 37.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[36] Dans une plainte comme celle dont il est question en l'espèce, le Conseil ne cherche pas à établir si le syndicat a décidé à juste titre de retirer le grief du plaignant. Le Conseil se penche plutôt sur la conduite adoptée par le syndicat dans le traitement du grief, notamment sur la procédure qu'il a suivie avant de décider de le retirer.

[37] Le Conseil a décrit à de nombreuses occasions le type de conduite qui constituerait un manquement au DRJ aux termes de l'article 37. Dans *Blakely*, précitée, le Conseil l'a décrit de la façon suivante :

[31] Il a décrit la conduite arbitraire comme ce qui se produit quand un syndicat **ne fait pas enquête ou ne fait qu'une enquête superficielle ou de pure forme sur le grief d'un employé**, ou lorsqu'il fait preuve d'une attitude cavalière quant à ses intérêts. Cela s'entend aussi d'une négligence grave (plutôt que d'une simple négligence) ainsi que d'un mépris éhonté des intérêts du membre (voir *William Campbell*, [1999] CCRI n° 8; *Joe Grasky et autres*, [2001] CCRI n° 115; et *Vergel Bugay et autres*, [1999] CCRI n° 45; 57 CLRBR (2d) 182; et 2000 CLLC 220-034).

[32] Il y a discrimination lorsque le syndicat fait des distinctions entre les employés pour des raisons illégales, arbitraires ou déraisonnables (voir *Vergel Bugay et autres*, précitée). Dans *Frank Eibl et autres*, [2002] CCRI n° 200; et 89 CLRBR (2d) 119, le Conseil a fait sienne la définition que la Commission des relations de travail de la Nouvelle-Écosse avait formulée dans l'affaire *Daniel Joseph McCarthy*, [1978] 2 Can LRBR 105 :

« Selon nous, le terme « discriminatoire » se rapporte dans le présent contexte aux règles concernant l'adhésion qui sont appliquées différemment selon les personnes ou les groupes pour des motifs illégaux, arbitraires ou déraisonnables. Une distinction est manifestement illégale lorsqu'elle est fondée sur des caractéristiques interdites par la *Human Rights Act* (Loi sur les droits de la personne), S.N.S 1969, c. 11, dans sa version modifiée; une distinction est arbitraire lorsqu'elle n'est pas fondée sur une règle, une politique ou un motif d'ordre général; une distinction peut être considérée comme déraisonnable lorsque, même si elle est faite en vertu d'une règle ou d'une politique générale, la règle ou la politique elle-même n'a aucun rapport juste ou raisonnable avec la décision prise. L'exemple classique serait une règle qui dit que tous les rouquins n'ont pas le droit de postuler certains postes.

(page 108; traduction) »

[33] Le Conseil définit la mauvaise foi comme ce qui se passe dans des circonstances où un syndicat agit de manière frauduleuse, pour des motifs inacceptables, ou encore par hostilité personnelle ou par vengeance. Dans l'affaire *James H. Rousseau* (1995), 98 di 80; et 95 CLLC 220-064 (CCRT n° 1127), le prédécesseur du Conseil avait déclaré ce qui suit :

« La « mauvaise foi » désigne un état d'esprit subjectif ou une conduite subjective motivée par de la mauvaise volonté, de l'hostilité, de la malhonnêteté, de la malice, une animosité personnelle, une vengeance politique, un manque d'équité ou d'impartialité, un manque de franchise qui incite à dissimuler des renseignements, une absence manifeste de franchise qui pousse à mentir ou par des motifs sinistres...

... Dans une plainte fondée sur l'article 37, il faut examiner surtout la conduite du syndicat et de ses dirigeants et agents...

(pages 105; et 143,559) »

(c'est nous qui soulignons)

[38] En l'espèce, le plaignant s'appuie sur les trois motifs liés à une conduite répréhensible décrits ci-dessus pour alléguer que le syndicat a manqué au devoir auquel il est tenu. Pour analyser la question de savoir si le syndicat a manqué au DRJ auquel il est tenu, le Conseil a examiné les allégations dans leur ensemble.

[39] Le Conseil juge normalement que le syndicat s'est acquitté de son DRJ si ce dernier démontre qu'il a fait enquête sur le grief du plaignant et obtenu tous les détails relatifs à l'affaire, y compris la version de l'employé, et qu'il a informé l'employé des raisons de sa décision de ne pas donner suite au grief ou de ne pas le renvoyer à l'arbitrage (*McRaeJackson*, 2004 CCRI 290).

[40] Par contre, dans les affaires où l'inconduite reprochée au syndicat a trait à la façon dont celui-ci a traité un grief de congédiement, le Conseil soumet le syndicat à un examen plus poussé. Cet examen plus poussé a été décrit succinctement dans *Cheema*, 2008 CCRI 414, de la façon suivante :

> [20] Le Conseil souhaite également attirer l'attention sur le fait que, comme il est indiqué dans *Virginia McRaeJackson*, précitée, l'examen du Conseil à l'égard de la conduite du syndicat est plus poussé dans les cas de congédiement :
>
> « [31] Le devoir du syndicat implique que l'examen de sa conduite est plus poussé dans les cas de licenciement, de sanction disciplinaire grave sapant les gains de l'employé ou d'invalidité exigeant une adaptation de l'employeur aux besoins de l'intéressé... »
>
> [21] En conformité avec l'obligation de procéder à un « examen plus poussé » dans les cas de congédiement, le Conseil conclut généralement qu'il existe une preuve suffisante à première vue lorsque le syndicat a omis d'expliquer à l'employé congédié pourquoi le grief n'a pas fait l'objet d'un traitement complet dans le cadre de la procédure de règlement des griefs et lorsqu'il a des raisons de croire que le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi.

[41] Bien que le Conseil ait toujours affirmé que, dans le cadre d'une plainte fondée sur l'article 37, le fardeau de la preuve incombe au plaignant, cela ne signifie pas qu'un syndicat n'a pas à présenter d'élément de preuve concernant la façon dont il a traité le grief d'un plaignant.

[42] Récemment, dans *Scott*, 2014 CCRI 710, le Conseil a formulé des observations sur la distinction entre le fardeau de la preuve et le fardeau de présentation dans le cadre d'une plainte fondée sur l'article 37 :

> [97] Dans une affaire de manquement au DRJ, il incombe au plaignant de démontrer que le syndicat a enfreint le *Code*. Le Conseil s'est exprimé au sujet de ce fardeau dans *Griffiths*, 2002 CCRI 208 :
>
> « [37] Dans le cadre d'une plainte fondée sur l'article 37, il incombe au plaignant de présenter une preuve suffisante pour créer une présomption que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste, à moins qu'elle soit réfutée. Pour satisfaire à ce fardeau, le plaignant doit nécessairement démontrer, de manière à convaincre le Conseil, que le syndicat connaissait la situation ayant donné lieu au mécontentement du plaignant et que, en l'absence d'une preuve contraire, il a agi par la suite, pour le compte du plaignant, de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. En outre, ainsi que le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), l'a statué dans l'affaire *Craig Harder* (1984), 56 di 183; et 84 CLLC 16,043 (CCRT n° 472), le syndicat n'est pas

> tenu de rechercher ou de solliciter des griefs auprès de ses membres. L'obligation de contester les actions de l'employeur incombe certainement à l'employé. Il incombe par conséquent à ce dernier de faire en sorte également que le syndicat connaisse les circonstances de l'affaire. »
>
> [98] Le fardeau de la preuve incombe toujours au plaignant.
>
> [99] Toutefois, cela ne signifie pas que le syndicat intimé n'a aucune obligation en matière de preuve. Si le plaignant a présenté une preuve *prima facie* d'une violation du *Code*, le syndicat intimé doit s'acquitter du fardeau de présentation qui en découle et répondre à cette preuve, tout particulièrement en établissant les mesures concrètes qu'il a prises pour représenter le ou les membres de son unité de négociation.

[43] Ces principes sont également applicables en l'espèce. Bien que le syndicat n'ait pas produit de copie du grief en preuve à l'audience, le Conseil accepte le témoignage de MM. Buckingham et McBride selon lequel un grief de congédiement a été présenté au nom du plaignant. Dans son témoignage, le plaignant a indiqué que, après la présentation de ce grief, on ne lui a pas donné l'occasion de transmettre des documents pour étayer sa version des faits, qu'il a été laissé dans l'ignorance la plus totale et qu'il n'a pas participé à la procédure relative à son grief de congédiement. Il a aussi témoigné que, si on lui avait donné l'occasion de participer à la procédure – un droit qui, selon lui, lui est reconnu par la convention collective –, l'issue aurait été différente.

[44] Le syndicat a pu contre-interroger le plaignant. Il n'a toutefois pas remis en question le témoignage du plaignant à propos du manque de communication de la part du syndicat concernant son grief de congédiement, pas plus qu'il n'a élevé de doute quant aux observations du plaignant selon lesquelles il a été laissé dans l'ignorance la plus totale à propos de son grief, il n'a pas eu l'occasion de participer ou l'issue aurait été différente s'il avait pu prendre part à la procédure.

[45] Comme il est mentionné ci-dessus, le Conseil procède à un examen plus poussé de la conduite d'un syndicat lorsque la plainte a trait au traitement d'un grief de congédiement – et c'est ce qu'il a fait en l'espèce.

[46] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil est convaincu que le plaignant a présenté une preuve suffisante à première vue, que le syndicat doit réfuter en démontrant les mesures concrètes qu'il a prises pour représenter le plaignant.

[47] Comme il était indiqué dans la LD 3044, le Conseil s'attendait à obtenir une explication détaillée de la part du syndicat à l'audience concernant la procédure que celui-ci a suivie lorsqu'il a décidé de ne pas renvoyer le grief de congédiement du plaignant à l'arbitrage. Le syndicat était le seul à pouvoir fournir cette information au Conseil, mais il ne l'a pas fait.

[48] À l'audience, le syndicat a repris, en guise d'exposé introductif, les observations qu'il avait formulées le 18 juillet 2013; le banc a ensuite informé le syndicat que les allégations formulées dans son exposé introductif allaient devoir être prouvées.

[49] Bien que le syndicat ait indiqué, dans son exposé introductif, que MM. Buckingham et McBride avaient mené « une enquête exhaustive » (traduction) et que M^me^ Gray et l'ancien président Kirk Hinchey avaient contribué au dossier, aucun élément de preuve n'a été présenté à l'audience pour appuyer cette affirmation.

[50] Dans son témoignage, M. Buckingham a indiqué qu'il a pris part à « plusieurs réunions » (traduction), mais aucun détail n'a été fourni à propos de ces prétendues réunions.

[51] M. Buckingham a admis que le plaignant refusait de lui parler au moment de son congédiement et qu'il n'avait jamais essayé de communiquer avec le plaignant par téléphone, par courriel ou par la poste.

[52] M. McBride a reconnu qu'il n'a pas essayé de contacter le plaignant par téléphone, par courriel ou par un autre moyen après qu'une femme non identifiée lui eut dit de ne pas rappeler à la fin d'octobre.

[53] Le syndicat n'a fait comparaître aucun autre témoin pour témoigner au sujet de l'enquête et de la procédure qu'a suivie le syndicat pour prendre sa décision.

[54] Dans son exposé introductif, le syndicat a aussi indiqué que le plaignant avait eu l'occasion de faire part de sa version des faits concernant le congédiement lorsqu'il a rencontré le président de la section locale 222 du TCA, Chris Buckley, le lendemain de son congédiement; il a aussi affirmé que M. Buckley avait écouté les questions soulevées par le plaignant et qu'il avait fait un suivi auprès de M. Hinchey pour s'assurer que le grief était soumis à la procédure de règlement des griefs établie dans la convention collective. Cependant, pour une raison ou pour une autre, le

syndicat n'a pas fait comparaître M. Buckley ou M. Hinchey pour qu'ils témoignent au sujet de ces prétendues conversations.

[55] Enfin, dans ces observations, le syndicat affirme qu'il a décidé de ne pas renvoyer le grief du plaignant à l'arbitrage parce qu'il était « raisonnable de présumer qu['il] n'aur[ait] pas gain de cause devant un arbitre » (traduction) étant donné que l'« arbitre fonderait sa décision uniquement sur les faits pertinents et les mesures disciplinaires imposées précédemment » (traduction). Le syndicat n'a toutefois présenté aucun élément de preuve à l'audience visant à démontrer les mesures qu'il a prises pour obtenir ces « faits pertinents » (traduction), ou encore la façon dont ces faits ont été comparés aux préoccupations du plaignant à propos des événements ayant précipité son congédiement.

[56] M^{me} Gray a témoigné que le plaignant lui avait dit qu'il craignait pour sa sécurité et qu'il ne voulait pas rencontrer seul MM. Anderson et Buckingham. MM. McBride et Buckingham ont tous les deux dit dans leur témoignage qu'ils n'étaient pas au courant des préoccupations du plaignant à l'égard de sa santé et de sa sécurité et du rôle qu'elles ont joué dans les gestes qu'il a posés avant son congédiement.

[57] Le Conseil reconnaît que le refus du plaignant de parler à M. Buckingham puisse avoir rendu la tâche de représentation du syndicat plus difficile. Cependant, si un autre représentant syndical avait enquêté sur le grief du plaignant ou avait cherché à obtenir sa version des faits, il aurait sans doute appris que le plaignant croyait que sa santé physique et psychologique était à risque s'il rencontrait MM. Anderson et Buckingham. Cette information semble constituer des « faits pertinents » qui auraient pu être utiles dans l'évaluation de la solidité du grief de congédiement du plaignant.

[58] En l'espèce, le Conseil n'a pas entendu parler de mesures concrètes que le syndicat aurait prises pour représenter le plaignant, et il conclut que, en ne menant pas d'enquête en bonne et due forme, en ne cherchant pas à obtenir le point de vue du plaignant à propos de son dossier, et en ne l'informant pas des raisons pour lesquelles le grief a été retiré, le syndicat a agi de manière arbitraire dans sa représentation du plaignant. Par conséquent, le Conseil conclut que le syndicat a manqué au devoir auquel il est tenu en vertu de l'article 37.

[59] Le plaignant a demandé plusieurs mesures de redressement, dont la plupart dépassent les pouvoirs de redressement du Conseil.

[60] En l'espèce, la mesure de redressement la plus appropriée pour le manquement en cause consiste à ordonner que le grief du plaignant soit renvoyé à l'arbitrage et que tout délai prévu à la convention collective empêchant ce renvoi soit annulé. Compte tenu de l'état des relations entre le plaignant et le syndicat, le Conseil ordonne aussi que le plaignant soit autorisé à retenir les services du procureur de son choix en vue de l'arbitrage et que le syndicat assume les honoraires raisonnables du procureur choisi par le plaignant, selon l'entente convenue entre les parties; si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront s'adresser de nouveau au Conseil pour qu'il tranche la question.

[61] L'employeur a fait valoir qu'il ne devrait pas être tenu responsable des dommages-intérêts qu'un arbitre pourrait accorder pour une violation de la convention collective visant la période allant du 10 janvier 2013, date du retrait du grief, jusqu'au début de l'audience d'arbitrage. Le Conseil accepte cette affirmation en partie et ordonne que l'employeur ne soit pas tenu responsable des dommages-intérêts accordés par un arbitre pour la période allant du 10 janvier 2013 jusqu'à la date de la présente décision. Le syndicat sera tenu responsable des dommages-intérêts accordés au plaignant pour cette période.

[62] Ce partage de la responsabilité tient compte du fait que l'employeur ne devrait pas voir sa part de responsabilité accrue parce que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste. Cependant, puisque l'employeur serait normalement tenu entièrement responsable de toute indemnisation découlant d'un manquement à la convention collective accordée par un arbitre dans des affaires où aucune plainte de manquement au DRJ n'a été déposée, le Conseil n'est pas disposé à acquiescer à la demande de l'employeur dans son entièreté, c'est-à-dire à étendre la responsabilité du syndicat au-delà de la date de la présente décision.

[63] Le Conseil demeure saisi de toute question découlant de la présente décision, et tout particulièrement des ordonnances de redressement qu'il aura rendues.

[64] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil et elle est signée en son nom par

Traduction

Patric F. Whyte
Vice-président

André Lecavalier
Membre

Norman Rivard
Membre